



Munich Personal RePEc Archive

Criminal liability of municipal employees

Muravchenko, Viktor

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67806/>

MPRA Paper No. 67806, posted 10 Nov 2015 14:55 UTC

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Муравченко В.Б.

Омский государственный педагогический университет

CRIMINAL LIABILITY OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Muravchenko V.B.

Omsk state pedagogical university

Аннотация: В статье рассматривается порядок применения уголовной ответственности к муниципальным служащим. Показано, что основанием для уголовной ответственности должностного лица местного самоуправления может являться только совершение им деяние, содержащего все признаки состава преступления.

Ключевые слова: ответственность, уголовная ответственность, деяние, использование полномочий, личная заинтересованность, состав преступления, санкции.

Abstract: In article the order of application of criminal liability to municipal employees is considered. It is shown that only commission by it act, the corpus delicti containing all signs can be the basis for criminal liability of the official of local government.

Keywords: responsibility, criminal liability, act, use of powers, personal interest, corpus delicate, sanctions.

В зависимости от характера правонарушения и тяжести содеянного служащие органов местного самоуправления могут быть привлечены к уголовной ответственности.

В соответствии с нормами Уголовного кодекса Российской Федерации основанием для уголовной ответственности должностного лица местного самоуправления может являться только совершение им деяние, содержащего все признаки состава преступления.

Так, злоупотребление служебным положением, то есть использование должностным лицом своих полномочий из корыстных побуждений или личной заинтересованности [1], повлекших нарушение прав и законных интересов граждан, организаций, государства или общества в целом.

Под использованием служебных полномочий вопреки интересам службы понимаются действия, которые совершаются должностным лицом в пределах своей компетенции, но по своему содержанию заведомо противоречат целям и задачам, ради достижения которых функционирует соответствующий орган. Использование служебных полномочий вопреки интересам службы может совершаться как путем активного поведения, так и путем бездействия. Уголовная ответственность может наступить лишь в том случае, если злоупотребление полномочиями было совершено лицом из корыстной или иной личной заинтересованности. Мотив корыстной заинтересованности предполагает желание незаконно получить деньги, имущество, материальные блага или иную имущественную выгоду либо желание путем злоупотребления своим должностным положением освободиться от выплат материальных обязательств – возмещения ущерба, уплаты долга за счет организации, в которой лицо занимает должность, либо за счет обслуживаемых этой организацией граждан.

Данное преступление влечет наказание в виде штрафа, лишения права занимать определенные должности или ареста, или лишения свободы на срок до четырех лет. То же деяние, совершенное главой органа местного самоуправления. Может повлечь наказание в виде лишения свободы на срок до семи лет.

Такие же санкции применяются и за превышение должностных полномочий. Генеральная прокуратура РФ приняла указания «О мерах по усилению борьбы с коррупцией, прокурорского надзора за исполнением законодательства о государственной и муниципальной службе» [2]. В нем прокуратура сообщает, что серьезную опасность представляют сращивание государственных и коммерческих структур, факты корыстных злоупотреблений в правоохранительных и контролирующих органах власти и управления.

Укоренилась незаконная практика вхождения руководящих работников органов власти в число учредителей коммерческих структур. Коррупция должностных лиц создает предпосылки для хищнического растаскивания национального достояния, контрабанды, незаконного вывоза за границу стратегического сырья и невозполнимых природных ресурсов, уклонения от уплаты налогов, различного рода финансовых махинаций.

Прокурорам субъектов Российской Федерации – держать под личным контролем организацию расследования наиболее актуальных дел о должностных преступлениях.

Расследование дел о взяточничестве поручать квалифицированным следователям, а наиболее сложные и актуальные дела – следователям прокуратуры субъектов Российской Федерации. Принимать своевременные меры к пресечению незаконного воздействия на следователей и прокуроров с целью повлиять на ход расследования.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в соответствии со ст. 81 ТК РФ в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) сокращения численности или штата работников организации;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

а) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) применения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации(филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала. Представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

В законе г. Москвы «О муниципальной службе в районах города Москвы ответственность муниципального служащего определена в ст. 18.

«1) За неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим возложенных на него обязанностей (должностной проступок), нарушение трудовой дисциплины на муниципального служащего главой Управы могут налагаться дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение.

2) Муниципальный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением главы Управы.

3) Порядок применения и обжалования дисциплинарного взыскания устанавливается федеральным законодательством и законодательством г. Москвы.

4) Муниципальный служащий в случае сомнения в правомочности полученного им для исполнения распоряжения обязан в письменной форме незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю, руководителю, издавшему распоряжение, и вышестоящему руководителю. Если вышестоящий руководитель, а в его отсутствие руководитель, издавший распоряжение, в письменной форме подтверждает указанное распоряжение, муниципальный служащий обязан его исполнить, за исключением случаев, когда его исполнение является административно либо уголовно наказуемым деянием.

5) Ответственность за исполнение муниципальным служащим неправомочного распоряжения несет подтвердивший это распоряжение руководитель.

6) Муниципальный служащий несет предусмотренную федеральным законодательством и законами г. Москвы ответственность за действия или бездействие, нарушающие права и законные интересы граждан» [3].

Дисциплинарные взыскания применяет администрация. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, тот вред, который им нанесен, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение служащего, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

За каждое нарушение можно применить только одно дисциплинарное взыскание. Взыскание объявляется служащему в приказе (распоряжении) с указанием мотивов и обязательно объявляется служащему под расписку.

Взыскание действует в течение одного года; после этого времени считается, что работник не имеет взыскания (издание приказа в этом случае не требуется). В то же время дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если человек вновь не нарушил трудовую дисциплину и притом проявил себя как добросовестный работник.

Библиографический список:

1. Судебная практика по делам о должностных преступлениях была обобщена в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 30 марта 1990 г. «О судебной практике по делам о злоупотреблении властью или служебным положением, превышении власти или служебных полномочий, халатности и должностном подлоге» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.

2. Указание Генеральной прокуратуры от 12 августа 1996 г. № 49/7 «О мерах по усилению борьбы с коррупцией, прокурорского надзора за исполнением законодательства о государственной и муниципальной службе» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.

3. Закон г. Москвы «О муниципальной службе в районах города Москвы» // Ведомости Московской Думы. 1998 г. № 11.